

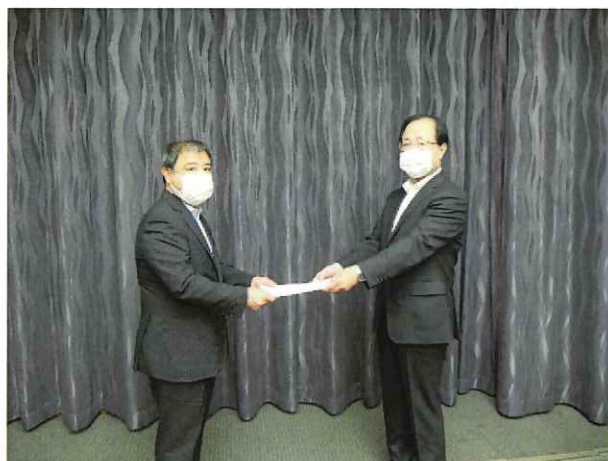
せいそう 労働者 速報

2022 年 5 月 19 日
No. 1182
東京清掃労働組合
企画・総務局

2022 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉にて要求書を提出

民間の春闘情勢を踏まえ、2.5 ヶ月以上を要求

2021 賃金確定交渉は、長引くコロナ禍において、精神的にも肉体的にも通常とは異なるストレスを抱えながら、区政の第一線で職務に奮闘している職員の一時金を 2 年連続で引き下げるという理不尽な勧告に基づいた結果となり、職場からは怒りと不満の声が多数寄せられています。



そうした中、わが組合は組合員の切実な想いを当局にぶつけるべく、5 月 19 日（木）19 時 07 分から区政会館において 2022 年度夏季手当（第 1 回）団体交渉を実施し、「2022 年度の夏季一時金等に関する要求書」を区長会に提出しました。

食品や生活用品などの値上げが続く中、日本一物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善のためには、一時金の引上げが不可欠です。職員は厳しい生活実態においても、公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に上質な公共サービスを提供できているのです。

清掃事業は社会基盤を底から支えるエッセンシャルワークであり、日々確実にごみを処理することが求められています。人員が削減されている中、コロナ禍において通常業務を継続できているのは、職場のチームワークはもとより、現場の職員一人ひとりの努力と協力、職責と使命感によるものです。区長会は、こうした職員の努力に応える義務があります。

わが組合は民間の春闘情勢を踏まえ、コロナ禍においても区政の第一線で日々の職務に精励する職員の努力が報われるよう、夏季一時金の支給月数の引上げ 2.5 ヶ月以上とすることを求めました。

現業系人事制度について

昨年統一交渉で「再任用職員の職務の級について」確認しましたが、妥結して制度が各区段階になると、区側が職級とその職責に固執するため、労使間で認識が一致せず、早くも問題が生じてきています。さらに、再任用職員については、同等を基本とするためポストが空かないとして、昇任選考すら行わないとする区まで出てきています。

これでは職場の新陳代謝は行われず、職員の活力を維持することも困難になります。昇任抑制をさせないことと併せて、統一交渉の妥結内容については、その趣旨も含め各区に正しく伝えるとともに、職員の労働条件に係ることについては23区間で格差が生じないように求めました。

早期退職者割増制度について

定年引上げに係る給与制度の改正のうち、国の政令の取扱いを踏まえ改めて協議するとしていた早期退職者割増制度については、「現行の取扱いに加え、整理退職、公務上傷病退職等について、60歳以降も割増の対象の期間とし、その割増率を一律2%とする」と提案がありました。



国の政令の取扱いと同様の見直し内容となっていることから、提案については受け入れることとしました。

改正育児休業法について

国家公務員及び地方公務員の育児休業の取得回数制限を緩和する「改正育児休業法」が公布されました。この法改正に係る人事院からの意見の申出で、「期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定において、子の出生後8週間以内における育児休業と、それ以外の育児休業の期間を合算しない」という取扱いが併せて言及されています。特別区として、早期にこの取扱いを実現するよう求めました。

高齢期雇用制度について

定年年齢の引上げに伴う協議で最大の争点となったのは「60歳以降の賃金水準」についてです。労使双方の意見の溝が埋まらず延長協議としましたが、そもそも問題は、業務職給料表の水準の低さにあります。このことについても引き続き協議してきましたが、最終的に昇級抑制年齢を2歳引き上げることで我われとしても苦渋の判断をしてきました。

しかし、それでも月例給において再任用賃金を下回る多数の職員は、定年年齢の引上げ施行は2023年度からになりますので、60歳以降の動向について選択が迫

られてきます。

各区で条例改正が進まぬ中でも、当該職員は将来に向け、家族とともに検討していかなければなりません。賃金・退職金・職務内容・年金制度など、各区の条例改正を待たずとも、職員の将来設計に必要な情報については、改めて早期に提供するように求めました

退職手当や高齢者部分休業制度についても要求

退職手当については5年毎に見直すこととなっています。この間、人事院による民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果と見解が示されました。官民格差は極めて僅少（0.06%）となり、国においては退職手当の水準改定を行わないこととなりました。このことを受け、各地方公共団体へは取扱いを踏まえて適切に対応するようにとの総務省通知が出されましたが、改めて特別区における対応を質しました。

また、高齢者部分休業制度については、高齢者のライフスタイルに選択の幅を持たせる制度であり、国会の附帯決議や特別区人事委員会の意見を踏まえ、区長会は、すべての区で導入すべく、特別区共通の具体的な措置を講じるべきと考えています。ただし、その定数の考え方について、清掃職場のように人員の数によって日々の作業が成り立つ職場については、考慮するように要求しました。

いずれにしましても、2022年賃金確定交渉は長引くコロナ禍の影響で大変厳しい闘争が想定されます。区政の第一線で新型コロナウイルス感染症に対する不安を抱えながら職務に精励している組合員の努力を正當に評価する賃金・人事制度の改善は、組合員の切実な想いを込めたものとして受け止め、改善に向けた検討を行うことを強く求めました。

我われは、安全で安心な区民生活を守る公共サービスを担っていることに自信と誇りを持ち、納得のできる課題の解決に向け、全組合員の総力を結集し、闘いを積み上げていきましょう。

2022年5月19日

特別区長会

会長 山崎 孝明 様

東京清掃労働組合

中央執行委員長 江森 秀稔

2022年度の夏季一時金等に関する要求書

日頃より23区清掃事業を含む特別区政の発展と職員の生活・労働条件の改善に向けてご尽力されている貴職に敬意を表します。

東京清掃労働組合は、本年3月16日、貴職に対し「2022年度現業系賃金・人事制度に関わる要求書」を提出しましたが、本日は、改めて、「2022年度の夏季一時金等に関する要求書」を提出させていただきます。

昨年の賃金確定交渉では、2年に及ぶコロナ禍で奮闘する特別区職員の一時金を0.15月引下げるとする職員の努力を顧みない勧告が出され、結果2年連続での一時金の引下げが行われました。

また、月例給については特例措置を設け、改定しないとしましたが、「一時的」と言及したため、職員の不信感をあおる事態となっています。

貴職におかれましては、コロナ禍で奮闘する職場の実態と職員の切実な要求を十分にご理解いただき、人事委員会に意見・要望を申し出るなど、引き続きの対応を求めるものです。

私どもは、本来感染症の患者のごみは感染性廃棄物として処理すべきと考えていますが、感染拡大による医療機関のひっ迫状況、感染者に対して残念ながら差別的な対応をとる方が存在する状況を理解し、不安やストレスを感じながら、どこに排出されているかもわからない在宅療養者の排出するごみを献身的に回収してきました。しかも、緊急事態宣言が解除されて以降、在宅療養者の数は増大しています。職員は精神的にも肉体的にも追い詰められた状態での作業を余儀なくされています。

このような状況下における職員の努力に報いるために特殊勤務手当の増額を求めているところです。

また、先の団体交渉で申し上げた通り、特別区の職員賃金は国家公務員との比較であるラスパイレス指数において、政令指定都市の平均を下回る事態となっています。これは、日本一物価の高い首都圏に暮らす職員にとって、異常な事態と言えます。併せて、業務職給料表の水準についても、定年年齢が上げられる中で、7割では月例給において再任用賃金を下回る職員が多数存在することから、その水準の低さが露呈したものと考えています。

以上の点を踏まえ、区政の第一線で日々の職務に精励する職員の努力が報われるよ

う、夏季一時金等に関し、下記のとおり要求いたします。組合員の切実な要求であることを受け止め、労使自治の原則を踏まえた自主的・主体的な立場から、誠意ある回答と対応を早期に行うよう求めます。

記

1 2022年度夏季一時金について

- (1) 首都圏での生活実態を踏まえ、支給月数を2.5ヶ月以上とすること。
- (2) 勤勉手当は廃止し、期末手当に一本化すること。
- (3) 期末・勤勉手当からの除算項目及び除算割合を改善すること。
- (4) 「基準日主義」を改め、勤務実績に基づく支給とすること。
- (5) 再任用職員についても、定年前職員と同様とすること。
- (6) 会計年度任用職員についても、常勤職員と同様とすること。
- (7) 清掃職場に働く委託労働者等に対する夏季手当の支給・改善を働きかけること。

2 現業系人事制度について

- (1) 各区において、労使の妥結内容の趣旨に基づいた「担当技能長職」を配置すること。
- (2) 定年年齢延長に伴い、職員が昇任機会を失うことの無いよう、昇任資格基準の上限年齢を段階的に引き上げること。

3 勤勉手当の成績率制度について

チームワークで業務を遂行している清掃職員には、成績率制度自体が馴染まないものである。勤勉手当の成績率制度の実施結果に関する十分な検証と協議を行うこと。

4 雇用と年金の接続について

- (1) 年金が支給されないことを踏まえ、再任用賃金だけで生活できる賃金水準とすること。
- (2) 高齢職員の生活設計の幅を広げる観点から、各区において高齢者部分休業制度を導入すること。
- (3) 定年年齢の引上げにともない、再任用職員の月例給を下回る職員が多数存在することを踏まえ、60歳以降の任用・賃金・手当等に係る事前の情報提供を早期に行い、60歳を迎える職員が将来設計について熟慮できる情報を提供するとともに判断するに十分な時間を確保すること。

5 回答について

これらの要求事項に関する回答は、本年6月17日（金）までに行うこと。

以上

令和4年度夏季手当（第1回）団体交渉

1. 日 時 2022年5月19日（木）19時07分から19時33分

2. 場 所 東京区政会館 20階 203会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、橋本副区長会副会長（板橋区）、高野副会長会副会長（墨田区）、齊藤副区長会役員（中央区）、荒川副区長会役員（台東区）、川野副区長会役員（大田区）、小西副区長会役員（練馬区）、押田副区長会役員（江東区）、入澤副管理者（特人厚）

オブザーバー：

小林人事企画部長（特人厚）、林調査課長（特人厚）、金子勤労課長（特人厚）、井村労務・制度改革担当課長（特人厚）

清掃労組：

江森中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、多田書記長、渡辺書記次長、泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

それでは、私の方から申し上げます。

（要求書読み上げ・手交）

以上ですが、要求内容についていくつか申し上げます。

はじめに、一時金についてです。

昨年の賃金確定交渉は、コロナ禍において精神的にも肉体的にも通常とは異なるストレスを抱えながら、2年間にもわたり奮闘している職員の一

時金を2年連続で引き下げるという理不尽な勧告に基づいた結果となり、職場からは不満の声が多数寄せられています。

食品や生活用品などの値上げが続く中、日本で一番物価の高い首都圏で暮らす特別区職員の生計費を反映した処遇改善のためには、一時金の引上げが不可欠です。厳しい生活実態においても、職員は公共サービスの質を低下させることなく、責任と誇りを持って日々の業務に励んでいます。その努力があるからこそ、区民に上質な公共サービスを提供できるのです。

清掃事業は、エッセンシャルワークであり、日々確実にごみを処理することが求められています。人員が削減されている中、コロナ禍において通常業務を継続できているのは、現場の職員一人ひとりの努力と協力、職責と使命感によるものです。皆さんには、こうした職員の努力に応える義務があります。

夏季一時金の支給月数増は、職員の強い要求であります。2.5ヶ月以上の支給を求めます。

次に、現業系人事制度についてです。

この間、担当技能長職の設置については、そもそも技能主任でありながら技能長の業務を担っている職員も多いということから、そうした職員について、3級に上げるべきとの主張が出発点でした。

再任用職員の職務の級を退職時の職務の級と同等を基本とするということについても、2級の業務を行っていても、退職前に3級・4級だった職員は、その知識と経験を基に業務を行っており、その内容は2級職員とは異なることから、再任用賃金について同級を求めてきた経過があります。

いずれの場合も、妥結して制度が各区段階になると、区側が職級とその職責に固執するため、労使間で認識が一致せず問題が生じています。

また、再任用職員については、同等を基本とするため、ポストが空かないとして、昇任選考を行わないとする区まで出てきています。

これでは、職場の新陳代謝は行われず、職員の活力を維持することもできません。昇任抑制を行わないことと併せて、統一交渉の妥結内容については、その趣旨も含め各区に伝えるとともに、職員の労働条件に係ることについては、23区間で格差が生じないように求めます。

次に、勤勉手当の成績率制度についてです。

今日の清掃事業において、ごみ出しが困難な高齢者世帯や身体の不自由な方の世帯に対する訪問収集は全国的に注目され、更なる活用も期待され

ています。併せて、小学校や保育園へ出向いての環境学習についても大変好評を得ているほか、外国人に対するごみ出しに関するルールの周知などについても大きな課題として取り組んでおります。

さらに、大都市東京の住宅街にある清掃工場では安全で安定的な運営を行うため、排ガスに対し法令基準より更に厳しい独自の基準値を設け、地域住民の生活環境を維持するために日々努力を続けてきております。

清掃事業における様々な取り組みは、特定の職員だけで遂行できるものではありません。日々の打合せの中で刻々と変化している現場の情報を職員間で共有し、連携・協力を基に進められているのです。その貴重なノウハウとチームワークは、大規模災害発生等の非常事態においても、自治体の大きな力として発揮されることは間違いありません。

また、今回の新型コロナウイルスの感染拡大を受け、職員同士が、清掃職場が閉鎖とならぬよう、「感染をしない、させない」との強い信念をもち、最大限に神経を張り詰めながら、清掃事業を維持しています。

勤務成績に応じて支給される能率給としての性格を持つ勤勉手当の成績率制度は、こうしたチームワークを基本とした職務に従事する清掃職員には馴染まないものです。職員間の疑心暗鬼から、職場のチームワークを乱し、無用の混乱をもたらしかねません。引き続き、勤勉手当の成績率制度を廃止し、期末手当に一本化することを求めます。

次に、育児休業制度の改正に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱いについてです。

国家公務員及び地方公務員の育児休業の取得回数制限を緩和する改正育児休業法が公布されましたが、この国家公務員の育児休業法の改正に係る人事院からの意見の申出において、「期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定において、子の出生後8週間以内における育児休業と、それ以外の育児休業の期間を合算しない」という取扱いが併せて言及されております。早期にこの取扱いを実現するよう求めます。

次に、高齢期雇用制度についてです。

日本は、少子高齢化に歯止めがかからない中で、世界でもトップクラスの高齢化率となり、今後も更に高齢者の割合が増加していくことが予想されています。こうした状況から、「豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため」として、国家公務員の定年が引き上げられ、地方公務員についても同様の法改正がされました。

昨年度特別区の定年年齢の延長に伴って、最大の争点となったのは、60歳以降の賃金水準についてです。労使双方の意見の溝が埋まらず、延長協議としましたが、そもそもの問題は、業務職給料表の水準の低さにあります。このことについては、引き続き協議していきますが、最終的に昇級抑制年齢を2歳引き上げることで私どもとしても苦渋の判断をしました。

しかし、それでも月例給において再任用を下回る多数の職員は、60歳以降の動向について選択が迫られます。

各区において、条例改正が進まぬ中でも、当該の職員は将来に向け、家族とともに検討していかなければなりません。各区において、条例改正を待たずとも、賃金・退職金・職務内容・年金制度など、職員の将来設計に必要な情報については早期に提供するように求めます。

また、定年年齢延長後は、新たな暫定再任用・定年前再任用短時間勤務制度が導入されます。年金支給開始年齢は、すでに65歳となっており、再任用職員の現在の賃金水準が、一部年金支給を前提としている以上、現行を上回る賃金水準としなければ無年金期間の生活保障とはなりません。

再任用における賃金水準についても早急に協議を行うことを求めます。

高齢者部分休業制度については、高齢者のライフスタイルに選択の幅を持たせるものであり、国会の附帯決議や特別区人事委員会の意見を踏まえ、区長会は、すべての区で導入すべく、特別区共通の具体的な措置を講じるべきであります。ただし、その定数の考え方について、清掃職場のように人員の数によって日々の作業が成り立つ職については、考慮するよう申し添えておきます。

次に、退職手当についてです。

人事院による民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果と見解が示され、官民格差は、0.06%となり、国においては退職手当の水準改定を行わないこととなりました。

これを受けて、各地方公共団体は、この取扱いを踏まえて適切に対応するようにとの総務省通知が出されましたが、特別区における対応をお伺いします。

次に、清掃事業に従事する会計年度任用職員及び委託労働者の賃金・労働条件についてです。

23区の清掃事業の運営上、会計年度任用職員及び委託労働者は、なくてはならない存在です。しかし、その賃金・労働条件については、決して良い状況とは言えません。

この間、一時金については、引上げの際は勤勉手当で、引下げの際は、期末手当で調整されています。今後も同様の調整が図られるとすれば、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員は、引下げはあっても引上げはないということになり、制度の趣旨とは異なるものとなってしまいます。

会計年度任用職員についても、常勤職員と同様となるように、国に対して働きかけることを求めます。

併せて、昨年度の一時金の引下げのように、会計年度で契約している職員に対し、その会計年度内での賃金、労働条件の不利益変更については問題があると考えます。

また、23区の清掃事業に従事する委託労働者についても安心して職務に精励することができる夏季手当の支給・改善を関係機関に働きかけることを求めます。

最後に、特殊勤務手当の特例措置についてです。

私どもは、今コロナ禍において通常の業務と異なる危険度、精神的ストレスを勘案し、別に特殊勤務手当を求めているところです。

そもそも、現在清掃職員に付与されている特殊勤務手当は、「処遇総体の水準低下を招かない」として、特別区に身分移管された清掃職員の調整額を分割したものであり、本来の特殊勤務手当の意味合いとは別のものです。

こうした実情を理解し、各区において清掃職員に対する特殊勤務手当の特例措置を検討することを求めます。

以上、何点かにわたって私どもの要求を申し上げました。

現場の第一線で、区民とのふれあいにより、区政に貢献をしている職員の努力を正当に評価する賃金・人事制度の改善は、職員の切実な思いを含めた要求であることを受け止め、是非とも改善に向けた検討をしていただくことを求めます。

私からは以上です。

〈当局〉

ただいま、皆さんから「2022年度の夏季一時金等に関する要求書」をいただきました。皆さんの要求については、直ちに各特別区長に報告するとともに、事務局に検討に入らせたいと思います。

さて、内閣府による先月の月例経済報告では、「景気は、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が緩和される中で、持ち直しの動きがみられる」とした上で、その先行きについては、「ウクライナ情勢等による不透明感がみられる中で、原材料価格の上昇や金融資本市場の変動、供給面での制約等による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、感染症による影響を注視する必要がある」とし、引き続き警戒感を示しております。

このほかにも、各種経済指標は、新型コロナウイルス感染症による影響が長期化していることを示しており、本年の春闘の結果は、昨年に続き、水準改善も見られる一方、ベースアップの要求を見送るといった産業、業種ごとの企業業績の相違から二極化の状況が見られております。

さて、特別区における今年度の一般会計予算をみると、多くの区において、前年度比で増額計上しておりますが、新型コロナウイルス感染症対策のほか、山積する大都市特有の課題に引き続き対応しなければなりません。このほかにも、ふるさと納税による特別区民税の減収など国による不合理な税制度を踏まえると、特別区の財政状況は、引き続き、極めて厳しいものとなると考えられます。

夏季一時金に関する皆さんの要求については、特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております。

次に、育児休業制度の改正に併せた期末手当及び勤勉手当の取扱いについて申し上げます。

期末手当及び勤勉手当における在職期間等の算定に当たっての育児休業の期間の取扱いについては、国の動向等を注視し、検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、高齢者部分休業について申し上げます。

私どもは、各区における高齢者部分休業制度の円滑な導入のため、必要となる給与上の取扱いについて検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、退職手当について申し上げます。

人事院が昨年、民間企業の退職給付調査を実施し、退職給付水準について官民比較をした結果によると、1人当たりの平均退職給付額は、国家公務員が民間を0.06%、額にして1万5千円上回りました。

人事院の見解として、「官民の退職給付水準の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付の取扱いについて検討を行うことが適切である」との表明がなされ、この表明に関し、国家公務員制度担当大臣から、「官民でおおむね均衡しており、国家公務員の退職手当の水準改定は、今回は必要ない考える」との発言がありました。

また、総務省から各地方公共団体に対し、地方公務員の退職手当の取扱いについては、こうした国における取扱いを踏まえ適切に対応するよう通知があったところです。

私どもといたしましては、これらの国の動向等を踏まえ、特別区における退職手当の取扱いについて検討を進めてまいりたいと考えております。

次に、定年引上げに係る給与制度の改正のうち、国の政令の取扱いを踏まえ改めて協議するとした早期退職者割増制度について申し上げます。

現行の取扱いに加え、整理退職、公務上傷病退職等について、60歳以降も割増の対象の期間とし、その割増率を一律2パーセントとすることといたします。

詳細は、「定年引上げに係る給与制度の改正について（案）」のとおりです。

最後に申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、感染へのリスクを抱えながらも、最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

夏季一時金等に関する要求への皆さん方の現時点での考え方についてお聞きしました。全ての課題が私どもにとっては切実な要求であります。

多くの課題の解決には、丁寧な労使協議が不可欠です。皆さん方からは、「特別区を取り巻く極めて厳しい情勢を始め、国や他団体、民間企業の動向等を十分に考慮の上、慎重に検討してまいりたいと考えております」という発言がありました。

次回の交渉では、私どもの要求を受け止めた回答を示していただくよう重ねて申し入れます。

さて、皆さん方から提案のありました、定年引上げに係る給与制度の改正についてですが、国の政令の取扱いと同様の見直しとなっていることから、提案については、これを受け入れることとします。

〈当局〉

定年引上げに係る給与制度の改正について、妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。

夏季一時金等に関する皆さんの要求については、検討の上、後日回答いたします。

定年引上げに係る給与制度の改正について（案）

1 趣旨

国の政令の取扱いを踏まえ改めて協議するとした項目について、以下の改正を行う。

2 改正内容

I 定年引上げ

項 目	内 容
早期退職者割増制度	現行の取扱いに加え、整理退職、公務上傷病・死亡退職、通勤災害退職については、60歳に達する日の属する年度の初日から定年に達する日の属する年度の初日前までの割増率を一律2%とする。

3 実施時期

令和5年4月1日